



Instituto de Seguridad Social

Centro de Estudios de BPS
10 años de experiencia compartida

2019



Contenido

INTRODUCCIÓN	5
CREACIÓN DEL CENTRO DE ESTUDIOS.....	6
PRINCIPALES LÍNEAS DE TRABAJO	7
Formación, profesionalización y desarrollo	8
Plan de Formación Institucional.....	8
Capacitación regular	8
Carrera Horizontal	10
Carrera Vertical.....	11
Participantes y horas de interacción didáctica por programa de capacitación.....	12
Maestrías en dirección y gestión de seguridad social	13
Incorporación de contenidos con perspectiva de derechos humanos.....	13
Programa Cultura en Seguridad Social.....	14
Alcance dentro del sistema educativo	14
Alcance de las instancias de intercambio y formación con colectivos sociales ..	16
Apoyo a la labor de las representaciones sociales.....	17
Trabajo con el Equipo en Representación de los Trabajadores (ERT).....	17
Ciclo de charlas Equipo de Representación de Jubilados y Pensionistas (ERJP). 17	
Capacitación sobre Protección Social para el Equipo de Representación Empresarial	18
Resultado de actividades del período por año y por tipo	19
Cupos por tipo de actividad 2010 – 2018	21
Horas de interacción didáctica	22
PRINCIPALES HITOS	23
2019.....	23
Fortalecimiento del programa de Cultura en Seguridad Social en el interior del país	23
Canal Youtube del Centro de Estudios	25

Intervención artística basada en <i>Creciendo juntos</i>	26
2018.....	27
Realización de producción audiovisual propia	27
Consolidación de red de videoconferencia	28
Red de atención en Lengua de Señas Uruguaya	28
2017.....	29
Propuesta del Plan Dual de Formación.....	29
Creación del Área de Intranet del CESS	31
Incorporación de metodologías inclusivas	32
2016.....	33
Proyecto de investigación sobre el uso del manual de Educación Inicial, <i>Creciendo juntos</i>	33
Fortalecimiento de la administración del Sistema de Certificación Laboral Nacional	34
2015.....	35
Plan Ibirapitá.....	35
Ética en la función pública	35
2014.....	36
Plan de Formación Institucional	36
Convenio BPS - Udelar	37
Sistema Gestión del Aprendizaje y planes de formación	38
Capacitación para el desarrollo del sistema de evaluación por desempeño	39
2013.....	40
Expediente electrónico: Sistema APIA	40
Programa Proces.....	41
Sistema de cuidados: desarrollo del programa de asistentes personales	42
2012.....	43
Plataforma virtual de capacitación EVICA	43

2011.....	44
Nodo OPS/BPS.....	44
Talleres de Orientación laboral INJU-Mides-BPS.....	44
Acuerdos de capacitación interinstitucional.....	45
2010.....	46
Programa Trabajo Decente.....	46
BREVE PROYECCIÓN A 2020.....	47
PRINCIPALES DESAFÍOS.....	47
COMENTARIOS FINALES.....	48

INTRODUCCIÓN

Pensar en el vínculo entre educación y trabajo y en cómo esta relación repercute en el desarrollo personal y social es la clave para analizar estos primeros diez años de trayectoria del Centro de Estudios en Seguridad Social, Salud y Administración del Instituto de Seguridad Social (BPS).

La incorporación de aprendizajes sistematizados y planificados en los lugares de trabajo pone el foco en el componente humano como agente real de cambio. El trabajo cooperativo de los distintos equipos transforma una actividad que puede ser entendida como individual en modalidades colaborativas de trabajo comprometido.

El Banco de Previsión Social, alineado con organismos nacionales e internacionales con los que comparte, entre otros, el cometido de protección y respeto de los derechos laborales y de seguridad social, reconoce la educación, la formación y el aprendizaje permanente como factores esenciales para promover el desarrollo de las personas, las organizaciones y los colectivos sociales.

Es a partir de esta convicción y del esfuerzo de personas e instituciones, de nivel nacional e internacional, que se crea un espacio destinado a la generación, capitalización y articulación de experiencias y saberes a través de la formación permanente, la profesionalización de las funcionarias y funcionarios y el intercambio con actores sociales e institucionales.

CREACIÓN DEL CENTRO DE ESTUDIOS

El compromiso explícito por parte del organismo para propiciar un espacio que fomente la cultura en seguridad social, el desarrollo personal y colectivo, así como los mecanismos que colaboren con la generación de una ciudadanía activa se materializó con la creación de un centro de estudios.

Este espacio institucional destinado a capacitar, difundir, comprometer e involucrar a los actores y actoras nacionales e internacionales en temáticas relacionadas a la seguridad social, la salud, y su respectiva administración, fue esbozado en el Plan Estratégico 2005-2010.

Tras diversas negociaciones y gestiones, como resultado del esfuerzo conjunto del Gobierno y de Naciones Unidas, esta realidad fue concretada y el 10 de diciembre del 2009 se inauguró el Centro de Estudios en Seguridad Social, Salud y Administración del Instituto de Seguridad Social.

En Resolución de Directorio del mismo año (RD 40-3/2009) se establecieron sus características, su estructura y su lugar dentro de la institución, así como sus cometidos y responsabilidades.

El edificio Brena, creado en 1943 y adquirido por BPS en 1969, se transformó entonces en el lugar en el que se trabajaría para impulsar la educación y la capacitación como herramientas fundamentales para el desarrollo y el trabajo.

PRINCIPALES LÍNEAS DE TRABAJO

Orientado a una formación flexible e integradora, el Centro trabaja en la generación, capitalización y articulación de experiencias y saberes a través de la formación permanente y la profesionalización, así como del intercambio con instituciones y colectivos en materia de seguridad social.

Para ello se desarrollan lineamientos de acción intra e interinstitucional, profundizando en aspectos didácticos y pedagógicos a través del estudio de los lineamientos y de las necesidades institucionales, formulando planes de formación general y específica; desarrollando actividades que favorezcan la gestión del conocimiento; trabajando en la integración de modalidades formativas a través del uso de tecnología educativa, así como promoviendo las modalidades a distancia y la formación en seguridad social para la sociedad en general.

A su vez, el asesoramiento, la participación y la elaboración de metas organizacionales, tanto a nivel estratégico como de las áreas funcionales, es otra de las actividades de desarrollo y gestión del conocimiento desde el Centro de Estudios.

Para lograr estos objetivos es fundamental la formación de equipos de trabajo y su desarrollo continuo, incorporando técnicas y tecnologías innovadoras en materia de formación profesional.

Periódicamente se realiza el análisis de resultados con el fin de elaborar informes, proyecciones e indicadores que brindan insumos para la continuidad del trabajo y la mejora de los procesos.

En concordancia con los objetivos y cometidos previamente definidos, el Centro lleva adelante las siguientes líneas de trabajo estratégicas:

- la formación, profesionalización y el desarrollo permanente del personal del organismo;
- la incorporación de la perspectiva de derechos y la generación de instancias y contenidos inclusivos en la formación;
- la promoción y generación de cultura en seguridad social;
- el apoyo a la labor de las representaciones sociales.

Formación, profesionalización y desarrollo

Desde sus inicios, el Centro ha generado estrategias para cubrir la demanda formativa de las diferentes áreas del organismo, abarcando tanto la formación regular como los requerimientos emergentes en función de la evolución normativa, tecnológica y del contexto social.

La actividad interna se consolida a través del trabajo de más de 800 funcionarios y funcionarias que facilitan las diversas instancias de capacitación e intercambio.

Plan de Formación Institucional

Ante la creciente demanda de formación, la diversificación de saberes y la necesidad de generar estrategias de desarrollo de las personas basadas en el conocimiento, en 2014 se aprueba el Plan de Formación Institucional como instrumento fundamental para el desarrollo de los funcionarios y funcionarias del organismo. El plan comprende el conjunto de propuestas curriculares, dispositivos y metodologías que habilitan el desarrollo de la carrera funcional y se compone de tres programas: capacitación regular, carrera horizontal y carrera vertical.

Capacitación regular

La capacitación regular se desarrolla en coordinación con las áreas a partir del relevamiento de necesidades.

Tiene como fin brindar conocimientos e instalar capacidades sobre diversos ejes temáticos relacionados a la institución que favorezcan la realización de las tareas inherentes a la ocupación y el lugar de trabajo.

Los programas que integran la capacitación en función de las necesidades y las competencias requeridas son las siguientes:

Programa	Descripción
Seguridad social y políticas públicas	Consiste en la formación sobre las temáticas inherentes al organismo, destinada a la profesionalización de su personal.
Formación específica por áreas	Comprende propuestas destinadas a desarrollar competencias específicas necesarias para el desempeño en el puesto de trabajo, adaptadas a cada área del organismo.
Sistemas de información e informática	Comprende instancias donde se proporcionan competencias en el uso de herramientas informáticas, software y tecnología.
Gestión administrativa	Aborda competencias y herramientas destinadas a la mejora de la gestión administrativa.
Gestión humana y comunicación	Implica instancias de formación donde se proporcionan competencias y herramientas que faciliten el desarrollo de habilidades blandas.
Normativa	Abarca instancias de formación en normativa legal y reglamentaria aplicables en el desempeño de la función.
Salud y seguridad laboral	Abarca instancias de formación en seguridad y salud en el lugar de trabajo.
Formación para el ingreso a la función	Comprende instancias de formación destinadas a brindar un marco de información necesaria para quienes ingresan al organismo en las diferentes modalidades de contratación.

Resultados del período 2010 – 2019
59.639 cupos brindados
690.110 horas de interacción didáctica

Carrera Horizontal

La Carrera Horizontal es un mecanismo de desarrollo que posibilita que los funcionarios y funcionarias puedan acceder a corrimientos de grado en el cargo, sin cambiar de puesto de trabajo. El programa es voluntario y contempla los siguientes requisitos:

- Un tiempo mínimo de permanencia en el grado o nivel.
- La formación o acreditación de conocimientos adquiridos a través de formación a medida.
- La evaluación del desempeño.

La progresión en la Carrera Horizontal es voluntaria e individual y se realiza a través de metodología virtual.

En relación a los contenidos, se plantea un bloque de cursos vinculados a la profesionalización en seguridad social, que deben atravesar todas las personas que participan, y un bloque de cursos optativos.

A continuación se detallan los cursos disponibles desde 2014 a diciembre de 2019 y la cantidad de personas que los han cursado.

Cursos generales	Cantidad de participantes
Protección Social 1	3.063
Protección Social 2	2.382
Protección Social 3	920
Cursos optativos	Cantidad de participantes
Prestaciones de Actividad	1.599
Gestión Tributaria 1	1.292
Gestión Tributaria 2	134
Prestaciones de Pasividad	543
Ética del Ciudadano	364
Perspectiva de Género	398
Seguridad de la Información	238
Discapacidad en Perspectiva de Derechos Humanos	215

Resultados del período 2014 - 2019
11.148 cupos brindados
222.960 horas de interacción didáctica

Carrera Vertical

La Carrera Vertical busca brindar formación específica a aquellas personas que tienen interés de acceder a cargos de mayor jerarquía. Se definen capacitaciones para dos perfiles de ascenso (jefaturas y gerencias) con cupos definidos anualmente que tendrán un tope máximo del 20 % de los cargos. El programa es voluntario y su acceso se realizará mediante postulación.

Los primeros dos cursos disponibles son: Función Supervisión y Función Gerencial. Estas capacitaciones son llevadas adelante por docentes de la Universidad de la República.

La progresión en la carrera funcional ha significado un gran avance para el organismo en relación a su compromiso en la formación y el desarrollo de los funcionarios y funcionarias. Los indicadores, como cantidad de participantes, de personas interesadas y niveles de aprobación en cada período, evidencian resultados altamente positivos en estos años de experiencia.

Cursos generales	Cantidad de participantes
Función Supervisión	291
Función Gerencial	194

Resultados del período 2014 - 2019

485 cupos brindados

7.275 horas de interacción didáctica

Participantes y horas de interacción didáctica por programa de capacitación

Programa	Año	Cupos	Horas de interacción didáctica
Capacitación regular	2014	12.005	144.223
	2015	13.732	104.903
	2016	8.781	101.371
	2017	7.963	107.841
	2018	9.891	130.505
	2019	7.267	101.268
Total Capacitación regular		59.639	690.111
Carrera horizontal	2014	1.799	35.980
	2015	1.600	32.000
	2016	1.729	34.580
	2017	1.683	33.660
	2018	1.696	33.920
	2019	2.641	52.820
Total Carrera horizontal		11.148	222.960
Carrera vertical	2014	89	1.335
	2015	101	1.515
	2016	73	1.095
	2017	73	1.095
	2018	75	1.125
	2019	74	1.110
Total Carrera vertical		485	7.275

Total del período:

71.272
cupos

920.346
horas de interacción

Maestrías en dirección y gestión de seguridad social

Apuntando a la profundización de la formación de primer nivel en temas centrales relativos a la gestión y la alta dirección, funcionarias y funcionarios del organismo han cursado y aprobado maestrías dictadas por organismos internacionales de referencia en la materia.

El Comité de Evaluación de Propuestas de Formación, analiza y evalúa las propuestas formativas y el perfil de los candidatos.

Los temas abordados han sido: dirección y gestión de los servicios de seguridad social; prevención y protección de riesgos laborales, dirección y gestión de servicios de salud y dirección y gestión de planes y fondos de pensiones.

A 2019 se han otorgado **73 cupos** destinados a 18 áreas de nuestro organismo (AGSS, CSEI, Dirección Técnica de ATYR, GUDE, Finanzas, GPLA, Gerencia de Salud, Prestaciones Económicas, Prestaciones Sociales, Recursos Humanos, Secretaría General y Subgerencia General).

Tema	Cantidad
Master en Dirección y Gestión de los Sistemas de Seguridad Social	53
Master en Dirección y Gestión de Servicios de Salud	5
Master en Prevención y Protección de Riesgos Laborales	5
Master en Dirección y Gestión de Planes y Fondos de Pensiones	5
Master en Dirección y Gestión de Bienestar Social y Servicios Sociales	5

Incorporación de contenidos con perspectiva de derechos humanos

Incluir la perspectiva de derechos humanos en la administración pública involucra dos componentes fundamentales. Por un lado, partir del derecho de las personas y no de su necesidad; por otro, considerar a las personas como sujetos de derechos y no como beneficiarias de asistencia. Al mismo tiempo, implica visibilizar las desigualdades y contemplarlas a través de acciones afirmativas. Estas acciones se proponen compensar las desigualdades históricas que han limitado el acceso a derechos de determinados grupos sociales, por razones de sexo, etnia, identidad de género, discapacidad, evitando que se sigan generando.

En el período se han brindado **613 cupos** sobre estos ejes temáticos.

Cursos	Período	Cantidad de participantes
Perspectiva de Género	2017 - 2019	398
Discapacidad en Perspectiva de Derechos Humanos	2019	215

Programa Cultura en Seguridad Social

El programa Cultura en Seguridad Social, que se desarrolla desde el año 2007, surge de la convicción e impulso del Instituto de Seguridad Social y del compromiso del sistema educativo sobre la importancia de dar a conocer a las nuevas generaciones sus derechos y obligaciones en este derecho humano fundamental.

Su objetivo central es acercar esta temática, a lo largo de todo el ciclo formativo, con el fin de acompañar el proceso de formación y promover el desarrollo de una ciudadanía crítica y participativa.

En ese sentido, el programa trabaja en dos grandes líneas de acción: la integración de la temática en todo el sistema educativo con materiales adecuados para cada nivel y el desarrollo de instancias de acercamiento y formación destinadas a diversos colectivos sociales vinculados al mundo del trabajo.

Alcance dentro del sistema educativo

El programa inició en 2007 con la elaboración de materiales adaptados a educación primaria que fueron elaborados en forma conjunta entre docentes y equipos técnicos de BPS.

En 2009 se lanza el material adaptado al ciclo básico de educación secundaria y en 2010 la versión para bachillerato. En 2016 se completan los ciclos, con materiales adaptados a educación inicial y a personas adultas que reingresan al sistema educativo en el llamado Programa Extra Edad.

Año a año se trabaja en la adaptación y actualización de datos estadísticos y contenidos en pos de optimizar cada nueva edición.

A continuación se presenta un detalle de los materiales distribuidos en cada edición según nivel:



PRIMARIA	
Año	Cantidad
2007	180.000
2009	120.000
2011	110.000
2012	60.000
2013	59.000
2016	42.000
2017	42.000
2018	40.000
2019	40.000
Total	693.000

CICLO BÁSICO	
Año	Cantidad
2009	55.000
2010	60.000
2011	50.000
2012	60.000
2013	58.000
2016	48.000
2017	48.000
2018	48.000
2019	40.000
Total	467.000

SEGUNDO CICLO	
Año	Cantidad
2010	45.000
2011	40.000
2012	67.000
2013	58.000
2016	40.000
2017	40.000
2018	40.000
2019	48.000
Total	378.000

INICIAL	
Año	Cantidad
2016	38.000
2017	34.000
2018	37.000
2019	40.000
Total	149.000

EXTRA EDAD	
Año	Cantidad
2016	8.000
2017	4.000
2018	4.000
2019	4.000
Total	20.000

Total entregado a 2019: 1.707.000

Alcance de las instancias de intercambio y formación con colectivos sociales

En cuanto a la segunda línea de trabajo, las instancias de intercambio se desarrollan en formato de charla o taller en diversos ámbitos y sectores. Buscan dar a conocer los derechos y obligaciones de acuerdo a las necesidades e intereses de cada colectivo.

Algunos de los colectivos y modalidades en las que habitualmente se trabaja:

- Charlas para trabajadoras y trabajadores del Secretariado Uruguayo de la Lana (SUL).
- Charlas para Entidades de Capacitación (ECA) que trabajan con Inefop.
- Cajas y colegios de profesionales universitarios.

A la fecha se han brindado **703 charlas** en esta modalidad en todo el país.



Charla a trabajadoras y trabajadores de SUL - Rocha, 2018

Apoyo a la labor de las representaciones sociales

Trabajo con el Equipo en Representación de los Trabajadores (ERT)

La formación de trabajadores, trabajadoras y dirigentes sindicales por parte del ERT en temáticas específicas de las distintas áreas de la institución es parte del crecimiento conjunto del organismo y de estos colectivos.

En una primera instancia, se abordaron temas como las prestaciones de pasividad y de actividad, las prestaciones sociales y de salud.

En una segunda etapa, los talleres abordaron temas relacionados a las proyecciones financieras y actuariales. Estas presentaciones se llevaron adelante por técnicos de la Asesoría Económica y Actuarial.

Este año, los talleres abordaron temáticas orientadas a la igualdad de oportunidades y se generaron intercambios sobre discapacidad, perspectiva de género y afrodescendencia. Asimismo, se desarrolló una instancia de taller sobre salud laboral y se sumaron los primeros cursos sobre protección social, en modalidad virtual y con mecanismos de evaluación e intercambio durante cuatro semanas.

Se implementaron diversas formas de brindar la información para aumentar el alcance a todo el país. A las charlas se incorporan tecnologías de la comunicación que permiten su transmisión en vivo para ver desde diversos dispositivos.

Estas acciones abren múltiples opciones de desarrollo, crecimiento y accesibilidad buscando la descentralización y el acceso a la información de toda la población.

Ciclo de charlas Equipo de Representación de Jubilados y Pensionistas (ERJP)

El trabajo conjunto entre el ERJP e instituciones como el Ministerio de Desarrollo Social y el Plan Ibirapitá ha permitido establecer lazos con distintas agrupaciones de personas jubiladas y pensionistas de todo el país, a través de charlas dirigidas especialmente a estos colectivos.

En estos espacios de diálogo e información se busca el acercamiento de las instituciones para intercambiar contenidos y opiniones con personas adultas mayores acerca de sus intereses.

Algunas de los temas abordados en los talleres se centran en las prestaciones de pasividad contributivas y no contributivas (características de las jubilaciones y pensiones, los distintos subsidios y leyes que refieren a las jubilaciones, entre otras); en las prestaciones sociales (turismo, soluciones habitacionales, actividades recreativas); en el Sistema de Cuidados y charlas brindadas por especialistas asesores del Equipo.

Capacitación sobre Protección Social para el Equipo de Representación Empresarial

El Equipo de Representación Empresarial participó en ediciones del curso virtual sobre protección social, diseñado inicialmente para el personal del organismo como parte de la Carrera Horizontal.

Para estas instancias, se incluyó una jornada presencial en la que el tutor del curso presentó los materiales y las características de esta capacitación.

La evaluación sobre esta experiencia fue valorada positivamente por quienes participaron en ella.

También ha participado en formación técnica específica como cursos sobre negociación.

Resultado de actividades del período por año y por tipo

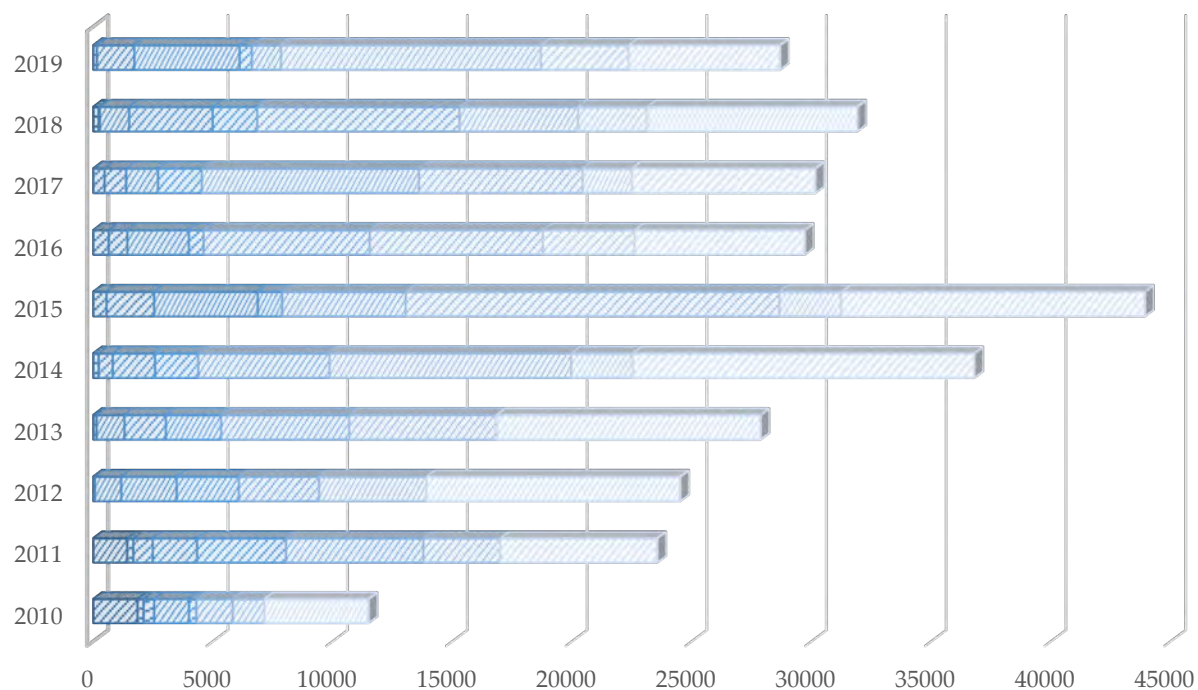
ACTIVIDADES		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	ACUMULADO 2010 - 2018
GRUPOS	SEMINARIOS	35	23	-	-	-	-	-	-	8	-	66
	VIDEOCONFERENCIAS	7	5	3	5	11	14	30	21	2	6	104
	CONCURSO	50	70	84	85	50	116	65	125	74	133	852
	PRESENTACIÓN	52	59	85	56	64	137	84	61	150	200	948
	CONFERENCIAS	4	61	40	27	22	11	11	31	29	10	246
	TALLERES	117	269	220	278	220	236	329	554	527	99	2849
	CURSO TALLER	68	93	198	273	416	600	290	549	312	609	3408
	CURSOS VIRTUALES *	-	-	-	-	120	114	127	90	170	193	814
	CURSOS	177	291	476	495	486	504	367	395	555	615	4361
TOTAL GRUPOS		510	871	1106	1219	1389	1732	1303	1826	1827	1865	13648
CUPOS	SEMINARIOS	1840	1410	-	-	-	-	-	-	220	-	3470
	VIDEOCONFERENCIAS	255	255	56	130	218	549	640	465	48	149	2765
	CONCURSO	441	813	1108	1169	589	1986	777	902	1227	1558	10570
	PRESENTACIÓN	1455	1850	2314	1728	1770	4330	2569	1331	3486	4403	25236
	CONFERENCIAS	305	3718	2595	2310	1800	1015	615	1830	1860	506	16554
	TALLERES	1524	5732	3349	5348	5486	5165	6943	9071	8450	1221	52289
	CURSO TALLER	1322	3218	4491	6147	10090	15599	7227	6829	4952	10853	70728
	CURSOS VIRTUALES *	-	-	-	-	2564	2604	3835	2067	2892	3671	17633
	CURSOS	4346	6548	10591	11026	14271	12666	7100	7652	8770	6311	89281
TOTAL PARTICIPANTES		11488	23545	24504	27858	36788	43914	29706	30147	31905	28672	288527

HORAS SALA	SEMINARIOS	182	189	-	-	-	-	-	-	62	-	433
	VIDEOCONFERENCIAS	27	36	21	39	95	66	702	139	15	48	1188
	CONCURSO	138	486	550	360	262	649	469	612	325	686	4537
	PRESENTACIÓN	300	305	338	467	335	558	372	212	614	788	4289
	CONFERENCIAS	28	537	527	415	254	174	59	194	186	69	2443
	TALLERES	314	1548	1025	1744	1492	1136	1682	2382	2321	420	14064
	CURSO TALLER	815	943	1468	2403	2845	4503	2342	2910	1655	3241	23125
	CURSOS VIRTUALES *	-	-	-	-	2210	1744	2085	1760	3147	3664	14610
	CURSOS	2645	3893	4264	7759	5895	4137	4727	5604	9694	7002	55619
TOTAL HORAS	4449	7937	8192	13187	13388	12967	12438	13813	18019	15918	120307	
HORAS INTERCAMBIO DIDÁCTICO	SEMINARIOS	-	-	-	-	-	-	-	-	1820	-	1820
	VIDEOCONFERENCIAS	199	408	422	486	1883	2588	5710	2523	388	1191	15797
	CONCURSO	2562	5250	6715	4981	3086	11111	5060	4370	5271	8701	57107
	PRESENTACIÓN	3434	7038	9103	6578	9265	17636	9865	4849	15280	19113	102161
	CONFERENCIAS	6642	13614	17632	12697	20782	16055	2978	10930	11135	2868	115333
	TALLERES	8709	17850	14476	25291	37205	24862	33716	44909	38163	6047	251228
	CURSO TALLER	12802	26239	24682	33774	69005	117070	36731	39353	26681	62129	448466
	CURSOS VIRTUALES *	-	-	-	-	47220	39837	62960	38550	50581	66929	306077
	CURSOS	31747	65067	64081	80876	173102	103967	92876	104046	114969	88269	918999
TOTAL HORAS INTERACCIÓN	66096	135465	137110	164683	361548	333127	249896	249530	264288	255247	2216990	

* A partir del año 2014 se abre una nueva categoría para desglosar los cursos en virtuales y presenciales.

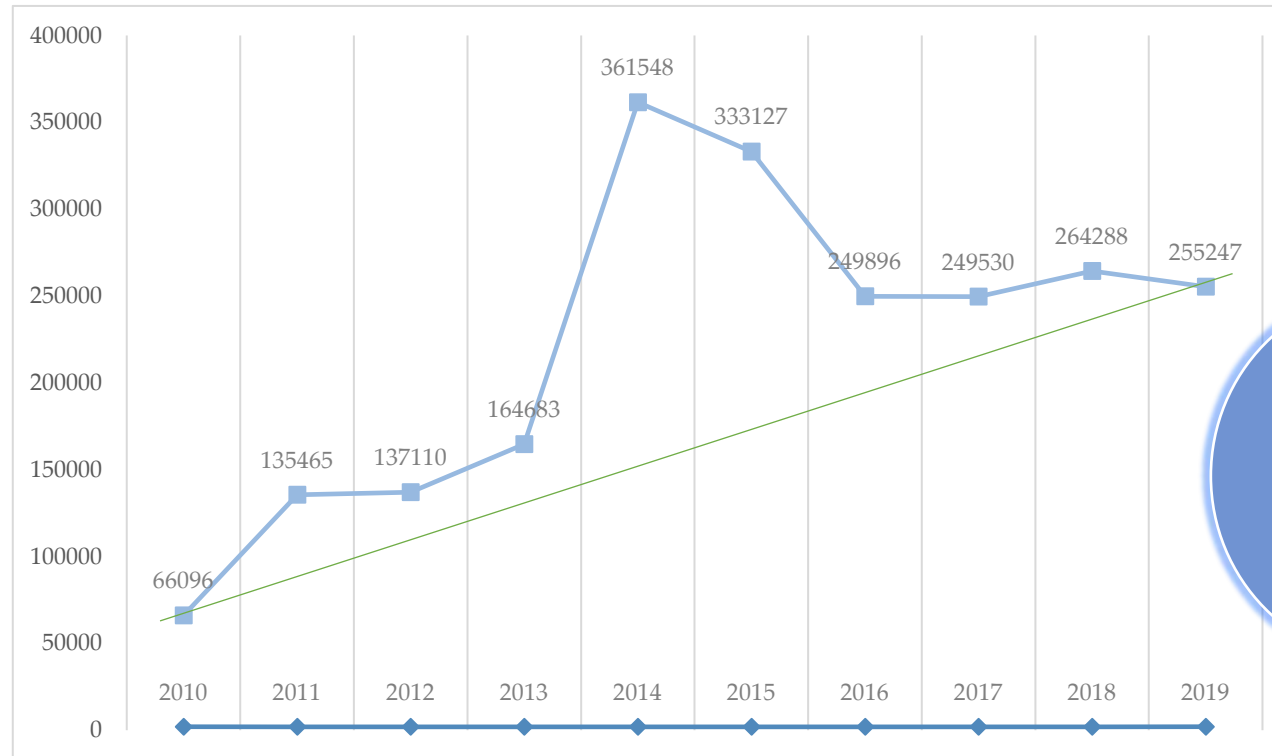
* * Las horas de interacción didáctica en los ejercicios 2014 y 2015 son estimadas.

Cupos por tipo de actividad 2010 – 2018



	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
SEMINARIOS	1840	1410	0	0	0	0	0	0	220	0
VIDEOCONFERENCIAS	255	255	56	130	218	549	640	465	48	149
INSTANCIAS DE CONCURSO	441	813	1108	1169	589	1986	777	902	1227	1558
PRESENTACIÓN	1455	1850	2314	1728	1770	4330	2569	1331	3486	4403
CONFERENCIAS - CONGRESOS	305	3718	2595	2310	1800	1015	615	1830	1860	506
TALLERES	1524	5732	3349	5348	5486	5165	6943	9071	8450	1221
CURSO TALLER	1322	3218	4491	6147	10090	15599	7227	6829	4952	10853
CURSOS VIRTUALES *	0	0	0	0	2564	2604	3835	2067	2892	3671
CURSOS	4346	6548	10591	11026	14271	12666	7100	7652	8770	6311

Horas de interacción didáctica



2.216.990
horas de interacción
didáctica

PRINCIPALES HITOS

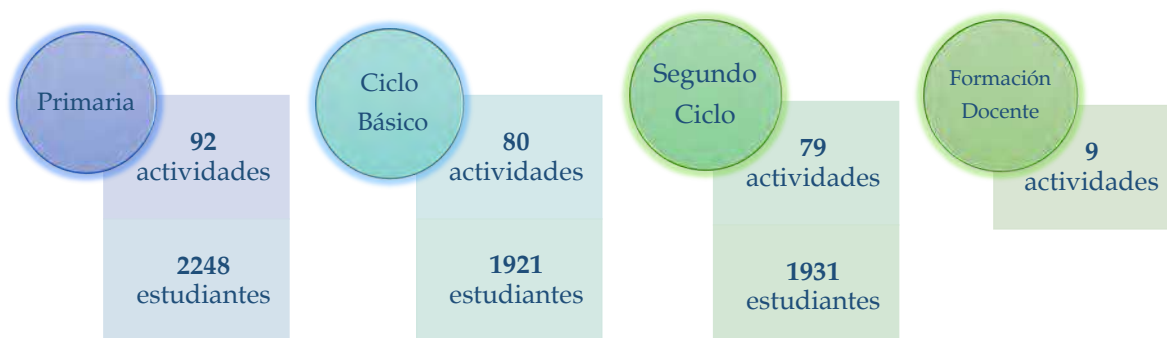
A continuación se relevan las principales actividades y proyectos en los que ha trabajado el Centro año a año, que constituyen hitos a nivel institucional.

2019

Fortalecimiento del programa de Cultura en Seguridad Social en el interior del país

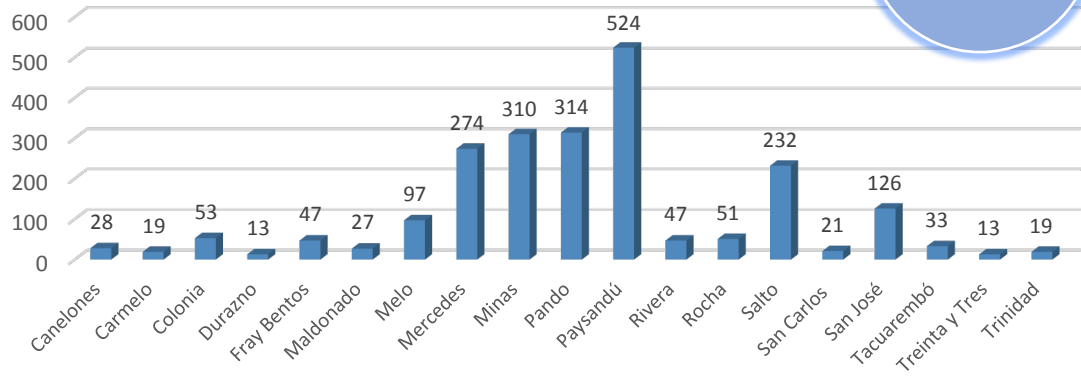
El Centro de Estudios (CESS) y la Gerencia de Unidades Descentralizadas (GUDE) establecieron como objetivo conjunto para 2019 trabajar en el fortalecimiento y desarrollo del programa a través de la red de referentes en formación en el interior del país como canal para lograr la apropiación e inserción de la temática en cada localidad.

La proyección inicial preveía llevar a cabo 23 encuentros entre las gerencias del interior y las direcciones de los centros educativos (uno por cada gerencia), y 46 talleres en el aula (dos talleres en el territorio asociado a cada gerencia). El entusiasmo con que fue recibida la propuesta requirió esfuerzos adicionales que posibilitaran cubrir la demanda generada: **123** encuentros entre gerencias y direcciones y **251** talleres en aulas de diversos centros educativos de todo el país, abarcando **6100** estudiantes de todos los niveles.

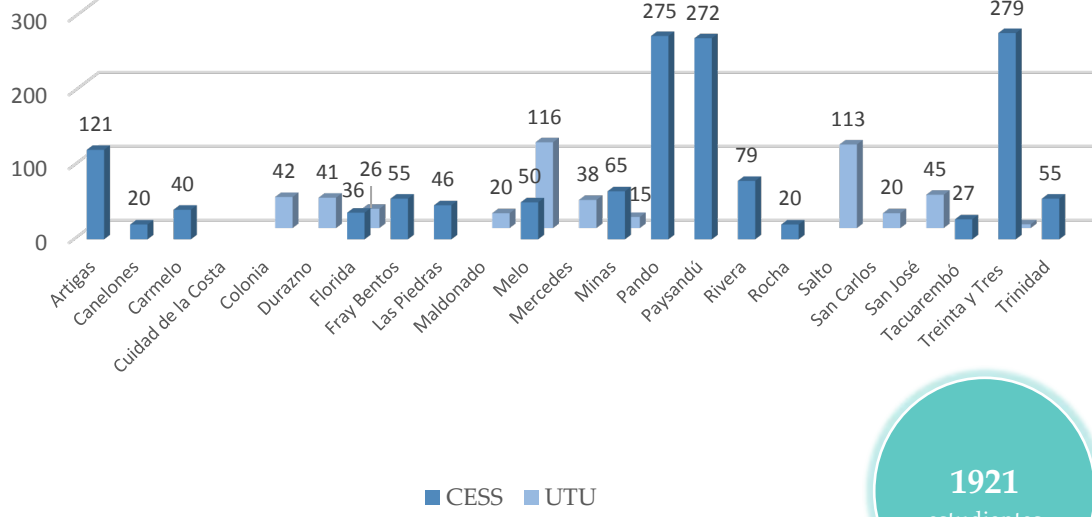


Alcance Primaria: cantidad de estudiantes

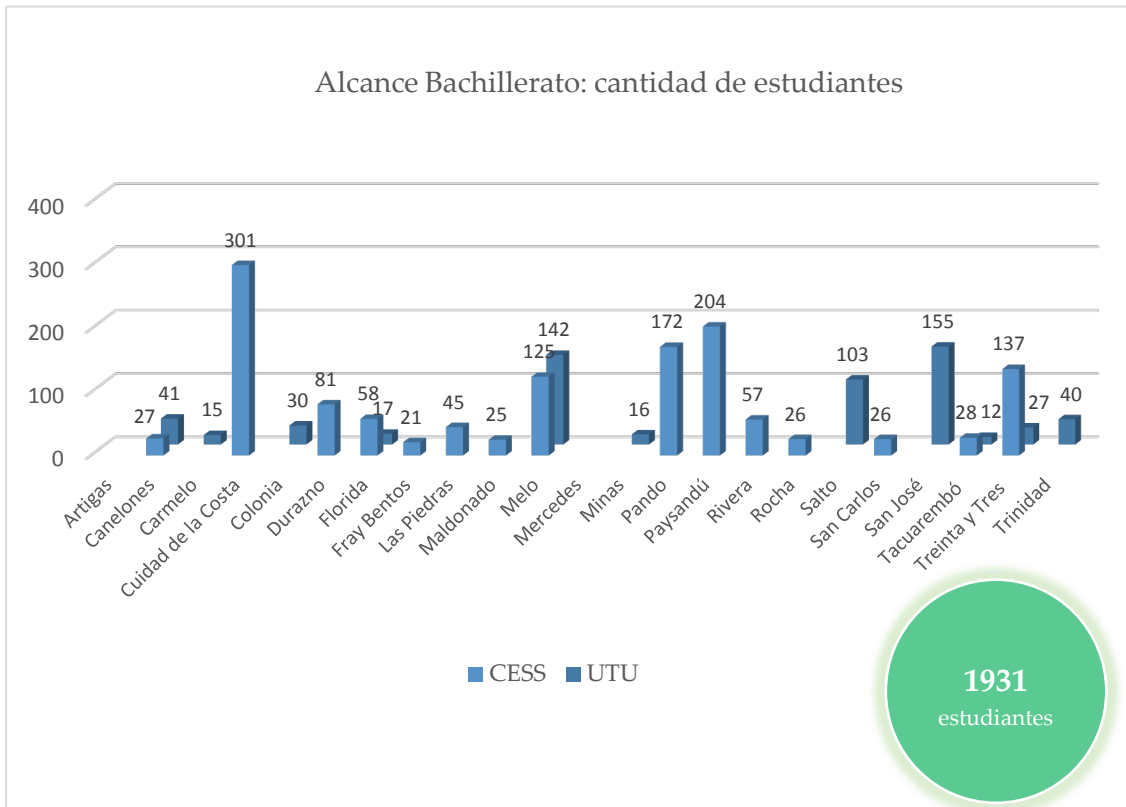
2248
estudiantes



Alcance Ciclo Básico: cantidad de estudiantes



1921
estudiantes



Canal Youtube del Centro de Estudios

El Centro de Estudios ha incorporado una nueva herramienta de difusión y apoyo a la formación a través de un canal en la red Youtube.

Esto permite que desde cualquier computadora o celular se puedan seguir, por videoconferencia, las actividades de formación e intercambio que se desarrollan.



Este nuevo medio permite visualizar las actividades en directo o en diferido, y habilita la participación a través de la modalidad de chat.

Se consolida de esta manera un mecanismo para difusión de la gestión del conocimiento institucional.

Intervención artística basada en *Creciendo juntos*

En el presente año, a partir de la invitación recibida para participar de la actividad organizada por el PIT-CNT con motivo del Día del Niño/a, surgió la propuesta de desarrollar una actividad artística vinculada al material *Creciendo juntos* que integra el programa Cultura en Seguridad Social de BPS y que está dirigido a la primera infancia.

Los contenidos de *Creciendo juntos* apuntan a fortalecer los vínculos niño/a – familia, el intercambio generacional, la construcción de identidad y la solidaridad.

Considerando que el juego constituye el vehículo por excelencia para abordar y promover estas líneas de trabajo con la primera infancia, se convocó a un grupo de funcionarias y funcionarios que cuentan con formación actoral y experiencia de trabajo y que participaron previamente en el diseño y ejecución de una intervención artística institucional que tuvo como eje temático la corresponsabilidad y las acciones en seguridad social con perspectiva de género.

Esta experiencia lúdica y estética que resultó ampliamente positiva se plantea como eje de intervención y modalidad de trabajo para futuras temáticas.



Actividad organizada por PIT-CNT con motivo del Día del Niño/a

2018

Realización de producción audiovisual propia

La necesidad de incluir material audiovisual en las capacitaciones, así como la divulgación de información en materia de protección social, llevó a la creación de un portal de acceso en la intranet que permitiera compartir conferencias, materiales de capacitación de tipo video o multimedia, así como la integración del espacio virtual de capacitación (Evica) para acceso interno y externo.



El antecedente de esta actividad fue la meta a alcanzar en 2016, la que implicó el desarrollo del Portal de Conferencias y la creación de cuatro recursos de conocimiento. Los primeros tres videos abordan la temática de la salud desde el Crenadecer, la Unidad de Diagnóstico y Tratamiento y el Laboratorio de Pesquisa Neonatal. Los videos referentes a servicios sociales abordan la temática de la Colonia de Vacaciones, cultura y recreación. En ese momento, el Centro de Estudios estuvo a cargo de formar el equipo de trabajo especializado para desarrollar los contenidos audiovisuales destinados a divulgación y capacitación.

A partir de 2018 se conformó un equipo de trabajo dedicado a la elaboración de recursos audiovisuales propios que genera tanto los contenidos del Banco de Recursos, así como requerimientos de proyectos específicos. Las tareas de este equipo implican el desarrollo, registro, clasificación y edición de recursos (conferencias, clases, etc.), como los que surgieron a partir de la red de atención inclusiva para personas hablantes de Lengua de Señas Uruguaya (LSU).

Consolidación de red de videoconferencia

En 2018, a través de la incorporación de más equipos de videoconferencia, se logró consolidar una red a través de la cual es posible expandir las capacitaciones, descentralizar los espacios de intercambio y trabajar de manera simultánea en distintos puntos del país. Esto ha implicado la formación de un equipo de referentes, junto a GUDE y CSEI, en el uso del equipamiento y de esta nueva modalidad de trabajo a distancia, así como en la formación de quienes se desempeñan como facilitadores y facilitadoras.

Desde el Centro de Estudios se analizaron los centros con mayor concentración de personal, teniendo en cuenta la accesibilidad a estos puntos y las necesidades de capacitación.

Al momento, la red funciona en Rivera, Salto, Paysandú, Melo, Maldonado, Raigón y en Montevideo en sala de emisión, en la sala de conferencias, en la sala 103 del edificio Brena y en la sala 1 del Anexo en el Edificio Nuevo.

Red de atención en Lengua de Señas Uruguaya

Dentro de las directrices del Plan Estratégico 2016-2020 se establece: facilitar a la ciudadanía sus gestiones ante el instituto. En consonancia con la Ley 17.378, que reconoce la Lengua de Señas Uruguaya (LSU) como la lengua oficial de la comunidad sorda, y la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que concibe la



discapacidad desde un enfoque de derechos basado en un modelo social, BPS trabaja diversas líneas de acción con orientación a la ciudadanía.

Una de estas líneas de acción es la creación de una red de referentes conformada por funcionarios y funcionarias que manejen LSU y que, de manera voluntaria, puedan facilitar la comunicación entre las personas usuarias con limitaciones para oír que se comuniquen a través de la lengua de señas que se presenten a realizar trámites ante oficinas de BPS.

Para este proyecto, la conformación de la red, la elaboración del protocolo de atención, los videos de difusión y el análisis de resultados estuvo a cargo del Centro de Estudios.

Durante los primeros **13 meses** de funcionamiento de la red, se realizaron **226 intervenciones** en los diferentes puntos de atención que abarcan los edificios: Sede, nuevo, ATYR en Sarandí 570, Prestaciones Sociales, sucursal Unión, Evaluación de incapacidad, Crenadecer y CPSS de Pando.

2017

Propuesta del Plan Dual de Formación

El Plan Dual de Formación es un proyecto que busca fomentar la capacitación permanente, enfocada en el trayecto individual de formación y en la generación de espacios colaborativos que favorezcan la evaluación y el desarrollo profesional. A través de un sistema de créditos, el plan habilita a generar una trayectoria de formación, voluntaria y definida por cada persona, quien elegirá su recorrido en función de sus intereses y su desarrollo dentro del organismo.

Los espacios colaborativos de formación implican concretamente la posibilidad de realizar pasantías de aprendizaje que benefician tanto a quien está atravesando el proceso de formación para acceder al puesto, como a quien le brinda el apoyo para este fin, quien a su vez también recibe créditos por su rol de facilitación.

Las fases de desarrollo del programa serían:

Capacitación regular generalizable

Cursos presenciales, semipresenciales y virtuales accesibles a todo el personal, algunos son generales y otros específicos del área de trabajo de quien participa, que podrá ser organizada por tramo.

Capacitación horizontal general

Cursos virtuales accesibles a todo el personal, con dos características: generales y optativos. La capacitación optativa podrá pertenecer a un tramo determinado.

Proyecto mejora e innovación

Actividades abiertas a la participación, impulsadas por el personal en los ámbitos de los proyectos de mejora e innovación.

Capacitación vertical para la función

Cursos virtuales accesibles al personal que haya obtenido los créditos requeridos, orientada a la formación en cargos de jefaturas y gerencias.

Pasantía (intermovilidad o jefatura y gerencia)

Tiempo de práctica en la función accesible al personal que cumpla ciertos requisitos en los diferentes componentes del programa de desarrollo.

Nuestro organismo se encuentra en el proceso de estudio de los puestos de trabajo y la construcción de un mapa de procesos para el fortalecimiento de la gestión. En este sentido, el desarrollo de las competencias de quienes trabajan en la institución será fundamental para contribuir con el desarrollo estratégico. La formación, entendida como una estrategia institucional sistemática y planificada, busca mejorar las competencias individuales y permite entender el trabajo como otro espacio de aprendizaje y de satisfacción personal. Esta nueva estrategia colabora con el desarrollo de competencias, ya que incorpora la práctica a la experiencia de formación.

Este proyecto, generado desde el Centro requirió el estudio de los resultados obtenidos a partir de los planes de formación actuales (capacitación regular, carrera horizontal y vertical), el diseño del plan y la proyección de la incidencia de la formación en la evaluación por desempeño.



Creación del Área de Intranet del CESS

Tras haber detectado la necesidad de información y de contar con un espacio donde se unificaran las actividades del Centro, la oferta educativa actualizada y las características de los distintos planes de formación, se trabajó para generar un espacio dentro de las áreas de Intranet para mejorar sustantivamente la comunicación entre el CESS y los funcionarios y funcionarias del organismo.

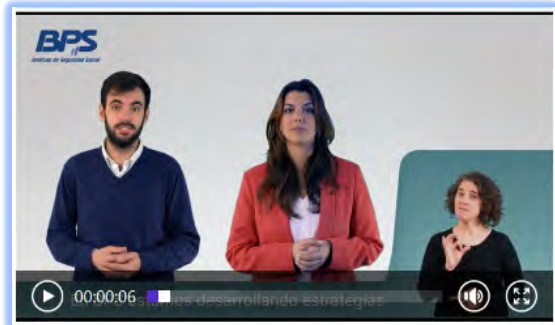
El espacio brinda información sobre los programas, las fichas con contenidos y características de los cursos, los calendarios actualizados, referentes de las áreas, la solicitud de escolaridad y otras consultas. También se puede acceder a los contenidos de biblioteca y del banco de recursos audiovisuales.

Desde el Centro de Estudios se diseñó el espacio, se elaboraron los contenidos y se realiza el mantenimiento y actualización de contenidos y de imágenes. En el último semestre hemos recibido más de 3000 visitas.



Incorporación de metodologías inclusivas

El derecho a la capacitación es un derecho de todas las personas. En nuestro organismo, las personas sordas e hipoacúsicas son las que presentan mayor limitación a la hora de acceder a la formación, tanto para su puesto de trabajo como para sus oportunidades de crecimiento y evolución en la carrera administrativa.



La mayor dificultad en el acceso a los cursos en el espacio virtual, espacio exclusivo para los cursos de carrera horizontal, reside en la estructuración de los contenidos y en la forma de comunicación en la plataforma, ambos basados exclusivamente en la lectura y escritura en idioma español. Estas características de los cursos conllevan limitaciones en la accesibilidad a quienes no manejan el idioma español escrito como primera lengua.

En una primera etapa, se centra el esfuerzo en procurar soluciones concretas de inclusión. Se trabajó en base a talleres con el personal y equipos especializados generando la adaptación de metodologías y contenidos de manera de brindar equidad de acceso.

Las propuestas de adecuaciones se centraron en tres acciones concretas:

- Incorporación de jornadas presenciales con intérprete en lengua de señas, en distintos momentos del curso.
- Realización de videos en LSU para cada unidad, realizado por el CESS con intérprete de Cinde.
- Adecuación de las preguntas de los cuestionarios y las actividades.

El trabajo realizado fue inédito dentro de la institución y permitió la instalación de nuevas capacidades, así como la responsabilidad de incorporar nuevas líneas de trabajo que acompañen la planificación estratégica institucional.

A su vez **27 compañeros** comenzaron su formación en LSU.

De esta forma, el Centro da cumplimiento en garantizar el acceso a todas las personas al desarrollo de la carrera funcional, horizontal y vertical.

2016

Proyecto de investigación sobre el uso del manual de Educación Inicial, *Creciendo juntos*.

Esta investigación tuvo como objetivo conocer la repercusión del manual en la práctica educativa, identificando fortalezas y debilidades de su incorporación en el trabajo diario con niños y niñas por parte de un grupo representativo de maestras y maestros de todo el país.

Para cumplir con los objetivos planteados se diseñó una investigación en la que se utilizaron técnicas cuantitativas y cualitativas. Se efectuaron **200 encuestas** y **20 entrevistas a una muestra representativa de docentes** de educación inicial de todo el país en base a los criterios de heterogeneidad y accesibilidad.

Este trabajo constituyó el primer trabajo de investigación de alcance nacional realizado desde el Centro. A partir de las conclusiones de esta investigación ha sido posible conocer la muy buena receptividad de este material entre estudiantes y docentes y ha sido un insumo fundamental en la revisión del alcance del Programa de Cultura en Seguridad Social, así como en la detección de fortalezas y elementos a trabajar para la mejora continua del material.



Muñecos elaborados a partir de la propuesta del manual. Escuela n.º 2, Cardal

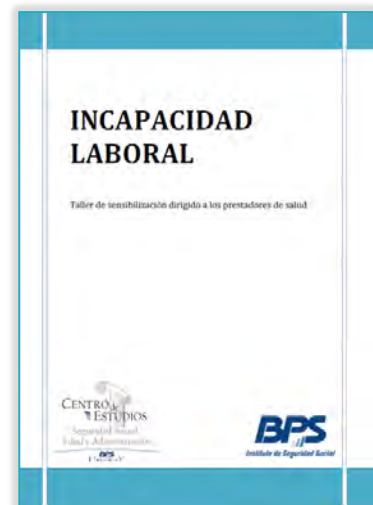
Fortalecimiento de la administración del Sistema de Certificación Laboral Nacional

Con el fin de fortalecer la administración del Sistema de Certificación Laboral Nacional, durante 2016 se realizaron instancias de intercambio y formación destinadas al personal médico de diferentes prestadores de salud del país.

En estas instancias se capacitaron **210 personas**.

En función de las necesidades identificadas por los Prestadores de Salud y el material proporcionado por la Gerencia de Salud del organismo, desde el Centro de Estudios se elaboraron documentos de difusión.

El objetivo principal de estos materiales consistió en sensibilizar a los participantes sobre las diversas repercusiones que implica la certificación laboral, basándonos en cifras estadísticas del último año en Uruguay.



2015

Plan Ibirapitá

Este programa promueve la inclusión digital de personas jubiladas de todo el país, para ello entrega de forma gratuita una tablet con una interfaz especialmente desarrollada que busca ser intuitiva y amigable para la población destinataria. En este contexto se realizaron talleres de capacitación en la Intendencia de Montevideo que estuvieron a cargo de equipos del plan Ceibal con el apoyo de personal de BPS, que posteriormente concurre a los complejos habitacionales para capacitar a las personas jubiladas que allí residen. El objetivo de estos talleres es presentar la tablet como una herramienta que posibilita el acceso a información, entretenimiento y conectividad.

Desde el Centro de Estudios se realizó la selección del equipo de referentes para concurrir a los complejos habitacionales, en base a su experiencia en ofimática dentro y fuera del organismo.

Se realizaron **40 talleres de capacitación que abarcaron a 600 personas** que residen en distintos complejos habitacionales de BPS.



Ética en la función pública

Como parte del cumplimiento con el artículo 28 de la Ley 17.060, BPS y la Junta de Transparencia y Ética Pública (Jutep) firman un convenio cuyo objetivo es promover, desarrollar e implementar actividades de capacitación y debate en torno a la temática de la ética pública, la transparencia en la gestión estatal y los instrumentos institucionales que el Estado uruguayo se ha dado en la lucha contra la corrupción, contribuyendo así a un mejor funcionamiento del Estado y la dignificación de la tarea de quienes brindan un servicio público.

El Centro de Estudios está en contacto permanente con la Jutep para continuar con la capacitación en los cursos de ingreso al organismo, así como en la planificación de los cursos regulares para funcionarios y funcionarias.

A diciembre de 2019 se han **capacitado 5.915 personas**.

2014

Plan de Formación Institucional

El plan estratégico del período 2011-2015 presentó entre sus líneas de acción «el desarrollo de modernas políticas de gestión humana, potenciando las capacidades de su personal, mejorando el clima y salud laboral en la organización». En ese sentido, se aprueba el Plan de Formación Institucional, que comprende la capacitación regular, la carrera horizontal y la carrera vertical.

El detalle de los componentes del plan así como los resultados obtenidos a 2019 son los presentados en las páginas 8 a 12 de este documento.



Convenio BPS - Udelar

Alineados con los objetivos del Plan de Formación Institucional, este año se firmó convenio con la Universidad de la República. Este proyecto busca brindar capacitación de distintas características y establece un trabajo en conjunto entre el Centro de Estudios y Udelar, tanto para la formación de equipos técnicos, así como de asesoramiento para la elaboración de los contenidos.

Las capacitaciones desarrolladas son:

Curso	Cupos
Nueva normativa y su impacto en los procedimientos inspectivos	146
Gestión servicios turismo social	15
Formación de capacitadores en el ámbito laboral	79
Comunicación organizacional y asertiva en procesos de reestructura	655
Taller introductorio de capacitación en negociación y mediación	54
Gestión básica para hogares de ancianos	32
Gestión del tiempo y comunicación	27
Gestión básica para hogares de ancianos - segundo modulo	96
Mediación y negociación	78
Trabajo en equipo	67
Metodología de la investigación	141
Mandos medios - formación jefes	125
Mandos medios - formación gerentes	69
Gestión básica para hogares de ancianos - tercer modulo	111
Sistematización como herramienta de gestión	40
Técnicas de negociación	16
Gestión básica para hogares de ancianos - cuarto modulo	110
Gestión básica para hogares de ancianos - quinto modulo	121
Formación supervisores	54
Herramientas para la mejora de las relaciones interpersonales en el trabajo de l	155
La formación sobre la regulación de las emociones en el trabajo	70
Gestión básica para hogares de ancianos - sexto modulo	128
Negociación colectiva y seguridad social	90
Resolución de conflictos - supervisión del proyecto	26
Cultura para el trabajo y la seguridad social	13
Tratamiento de archivos- nivel operadores	95
Tratamiento de archivos - nivel referentes	27
Función supervisión	291
Función gerencial	194
	3125

Sistema Gestión del Aprendizaje y planes de formación

El Sistema de Gestión del Aprendizaje y Planes de Formación (GAPRE) se desarrolla a partir de 2013 como una meta institucional para el desarrollo y la gestión de los planes de formación de BPS. Consiste en un sistema informático para gestionar los planes anuales de formación y permite definir grupos objetivo de funcionarios y funcionarias; registrar la asistencia de participantes a los cursos y eventos; mantener una consulta de detallada de quienes se desempeñan como docentes; registrar las evaluaciones de rendimiento de participantes, de desempeño de instructores e instructoras y de satisfacción de las actividades realizadas; gestionar la disponibilidad de las instalaciones (reserva de salas), tanto para cursos dictados como para eventos realizados.

El Centro de Estudios trabajó en el diseño de este proyecto y definió sus requerimientos. Controló y testeó los avances generados por CSEI, hasta obtener un sistema que actualmente permite contar con la gestión y el registro informático de toda la actividad del Centro.

El nuevo sistema ha permitido profesionalizar la gestión generando procesos más simples y eficientes en el análisis de la información y los datos, así como también ha facilitado la interacción a través del acceso a la información en tiempo real de cada situación personal en materia de capacitación y carrera.

Capacitación para el desarrollo del sistema de evaluación por desempeño

La evaluación del desempeño es el procedimiento mediante el cual se valora la actuación de las personas en la función que desempeña en el organismo.

En 2014, al instaurarse este sistema de evaluación, se realizó una capacitación masiva de todo el personal en los diferentes roles requeridos: evaluadores/as evaluados/as, administradores/as, entre otros. El inicio del proceso estuvo a cargo de la consultora KPMG.

Durante la primera etapa, el Centro trabajó en la coordinación y gestión administrativa de la formación: armado de grupos, convocatorias, seguimiento, registros de asistencia. En una segunda etapa pasó a realizar la gestión integral de la capacitación en coordinación con el área de Recursos Humanos.

A continuación se detalla la capacitación masiva que se llevó a cabo para dar cumplimiento a este proceso:

Período	Cantidad de cupos
2014	4.335
2015	3.707
2017	36
2018	173
2019	290
Total	8.541

2013

Expediente electrónico: Sistema APIA

A partir de 2013 el organismo adoptó el uso del sistema de gestión de expedientes electrónicos: *APIA Documentum*. Esta acción implicó la capacitación masiva en el uso de la herramienta, de acuerdo a roles predefinidos (tramitación, gestión, validación).

Para cumplir con el objetivo de capacitar a la totalidad de funcionarios y funcionarias que lo requerían, se desarrolló la capacitación en modalidad virtual a través de la plataforma Evica.

El Centro de Estudios trabajó en la definición de la metodología, en el diseño de los cursos y en la formación de equipos de trabajo.

Al día de hoy se han brindado **1581 cupos** destinados a la capacitación en el uso de esta herramienta.



Programa ProCes

El programa ProCes es uno de los programas educativos especiales que se desarrollan como parte de las políticas educativas de universalización de la educación media a cargo del Consejo de Educación Secundaria. Tiene como fin brindar en el ámbito laboral la posibilidad de culminar los estudios a los funcionarios y funcionarias que por diversos motivos se desvincularon del sistema educativo.

En el año 2013 BPS incorpora este programa, identificando a la población interesada y brindando las condiciones para su participación, habilitando parte del horario laboral para concurrir a los cursos.

El Centro de Estudios participó en la coordinación, en el seguimiento y brindó el espacio físico, tanto para el desarrollo de los cursos como para llevar adelante el trabajo de adscripción.

Se destaca que el 100 % de las personas inscriptas tuvo la posibilidad de culminar sus estudios secundarios, independientemente de la edad, el cargo, el grado o la ubicación geográfica de su lugar de trabajo.

Durante el período de ejecución, 159 personas lograron finalizar su formación secundaria y 27 de ellas continuaron con otros estudios.



Primer grupo de egresados a través del programa ProCes

Sistema de cuidados: desarrollo del programa de asistentes personales

En 2013, equipos multidisciplinarios comenzaron a trabajar en el perfil y diseño de nuevas prestaciones que pasarían a integrar el Sistema Nacional de Cuidados. Finalmente, el Decreto 214/14 reglamentó los artículos 25 a 30 de la Ley 18.651 que crea una nueva prestación para las personas con discapacidad severa en situación de dependencia. Consiste en la ayuda para la contratación de una o un asistente personal que brinde apoyo a la persona para el desarrollo de actividades de su vida diaria.

Se considera asistente personal a quien cuenta con la capacitación necesaria y que, en forma directa, brinda ayuda adaptada a las necesidades de la persona con discapacidad. Las tareas a cumplir pueden consistir en el apoyo para levantarse de la cama, facilitar la higiene, alimentación, movilización, trabajo, estudio y recreación, entre otras.

BPS estuvo a cargo de la implementación de este programa que hoy en día funciona en la órbita del MIDES. Durante 2013 el Centro de Estudios elaboró la primera propuesta formativa, conformó y capacitó al equipo de trabajo multidisciplinario. Este equipo fue el encargado de formar, en Montevideo y el interior del país, a quienes se desempeñarían como asistentes personales.

La implementación de este programa contó con el apoyo de la Fundación Astur, el Centro de Humanización de la Salud *Camilos* y la Cruz Roja española.

En el período 2014-2015 se realizaron **43 instancias** que alcanzaron a **882 personas**:

Período	Cantidad de participantes
2014	307
2015	575

2012

Plataforma virtual de capacitación EVICA

Con el fin de afianzar la metodología virtual en los procesos de formación, se definió la instalación de la plataforma Moodle con ajustes y programación a medida, actualmente consolidada como el Espacio Virtual de Capacitación (EVICA) de BPS.



EVICA constituye una herramienta fundamental que habilita la capacitación masiva, inclusiva y descentralizada que facilita además la incorporación de recursos innovadores como: audiovisuales, presentaciones dinámicas, foros de intercambio y mensajería instantánea, entre otras.

El equipo del Centro realizó el estudio de pertinencia sobre la instalación de una plataforma que habilitara la formación en modalidad virtual y en coordinación con CSEI trabajo en la instalación y diseño a medida del espacio.

A la fecha se han brindado **17.633 cupos** y **306.077 horas** de capacitación a través de esta modalidad.

2011

Nodo OPS/BPS

El proyecto Nodo OPS-BPS Uruguay surge a partir de la iniciativa de la Organización Panamericana de la Salud (regional Uruguay), de generar un espacio virtual de intercambio y formación sobre políticas públicas y cobertura de salud en general.

Este proyecto consiste en el desarrollo de una red de colaboración para fomentar la articulación y cooperación en el campo de la formación en salud a partir de la generación de contenidos y cursos disponibles dentro del campus virtual de Salud Pública.

El proyecto permitió al equipo del Centro realizar sus primeros pasos en estas metodologías de capacitación y en el uso de herramientas audiovisuales para la generación de recursos didácticos.

Como resultado de este trabajo, el primer curso creado en este espacio fue relativo a la pesquisa neonatal que lleva adelante el organismo.

Talleres de Orientación laboral INJU-Mides-BPS

A partir de la firma de un convenio con INJU y Mides, facilitadores y facilitadoras de BPS participaron de las capacitaciones brindadas a jóvenes de programas de orientación y primera experiencia laboral de INJU.

Con el objetivo de dar a conocer la seguridad social como derecho humano fundamental y el alcance de los derechos y obligaciones de quienes trabajan, se desarrollaron contenidos como: seguridad social en el ciclo de vida, prestaciones y obligaciones tributarias.

Entre 2011 y 2012 se realizaron **20 talleres** de los que participaron más de **300 jóvenes**.

Acuerdos de capacitación interinstitucional

A partir de acuerdos interinstitucionales, BPS, a través del Centro de Estudios, asume el compromiso de brindar capacitación a funcionarios y funcionarias de otras entidades estatales: Servicio de Retiro y Pensiones Policiales (Caja Policial), Sodre y Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. A continuación se presenta el detalle de los cursos elaborados y dictados desde el Centro de Estudios:

Servicio de Retiro y Pensiones Policiales (Caja policial)	
Curso	Cantidad de participantes
Ofimática	100
Atención al público	100
Gestión de proyectos	30
Negociación	30
Total de cupos	260
SODRE	
Curso	Cantidad de participantes
Atención al público	43
Gestión de proyectos	22
Supervisión	14
Negociación	14
Total de cupos	93
MTTS - Inspectores	
Curso	Cantidad de participantes
Activos	66
Pasivos	66
Aportación	66
Total de cupos	198

2010

Programa Trabajo Decente

El programa Construyendo Futuro con Trabajo Decente que promueve la OIT busca fomentar la cultura de la dignidad y el reconocimiento de los derechos laborales y de seguridad social de las y los trabajadoras. En Uruguay, a partir del convenio firmado en 2010, integraron este programa BPS, ANEP (CES – CETP), Mides y MTSS.

A través de la conformación de un comité interinstitucional se trabajó en la elaboración de bibliografía de consulta y de materiales y recursos audiovisuales adaptados a adolescentes y jóvenes del sistema educativo y de los programas de inserción laboral.

El Centro de Estudios participó en la elaboración de contenidos, en la coordinación de actividades y en la gestión de los talleres de capacitación que se facilitaron a **más de 200 docentes** para fomentar el manejo de la temática y el uso de los materiales.



BREVE PROYECCIÓN A 2020

Para el presente año, además del trabajo operativo y la continuidad a las líneas de trabajo vigentes, el Centro intervendrá en el diseño de los planes de formación necesarios para atender las brechas de capacitación que surjan del diagnóstico que actualmente realiza el organismo a través del proyecto Colmena.

A su vez, se prevé profundizar la línea de trabajo en perspectiva de derechos humanos a través del estudio y elaboración de contenidos orientados en esta oportunidad a personas con discapacidad y distintos colectivos migrantes.

PRINCIPALES DESAFÍOS

Trabajar en formación y gestión del conocimiento de las personas, la organización y diversos colectivos sociales promoviendo líneas de trabajo, prácticas y perspectivas que impulsen la inclusión y el desarrollo de personas y colectivos sociales, constituye un gran desafío.

Continuar profundizando los resultados y el alcance de estas acciones con énfasis en la inclusión, la promoción del desarrollo de las competencias, en cuanto habilidades y conductas que favorecen el desempeño de los y las funcionarias del organismo y propiciar el diálogo social y la articulación de diversos colectivos sociales, constituyen los principales retos de nuestra casa de estudio.

COMENTARIOS FINALES

Los resultados del presente informe, así como la evaluación de la pertinencia, eficacia e impacto de la labor y el crecimiento del Centro de Estudios de BPS en sus primeros diez años, evidencia que se ha logrado acompañar las líneas estratégicas y directrices del organismo. Asimismo, se trabaja en el desarrollo y la innovación a nivel formativo y en proyectos con alcance a diversas organizaciones sociales con el fin de promover la cultura en seguridad social.

En ese sentido el Centro ha destinado el 53% de los cupos y horas de interacción didáctica a la formación de sus funcionarios y funcionarias, mientras que el 47 % se destina a la articulación con diversos actores del entramado social.

Como principales destaques de lo detallado en el informe cabe hacer hincapié en:

- El alto grado de desarrollo de la capacitación regular en apoyo a la labor de las áreas y al desarrollo en el uso de tecnologías que acompañan el crecimiento de BPS como organismo público con alto grado de desarrollo informático.
- El desarrollo de programas de formación destinados a favorecer la progresión en la carrera funcional tanto a nivel horizontal como vertical.
- La vasta experiencia recopilada en proyectos interinstitucionales a nivel nacional e internacional.
- La incorporación constante de tecnologías de la información y la comunicación para optimizar el desarrollo de la labor.
- El aporte sostenido a la generación y difusión de cultura en seguridad social.